

# Pengaruh Kinerja Crewing Department terhadap Pergantian Jadwal Awak Kapal pada PT Pelita Global Logistik

*by* Erika Chandra Wulandari

---

**Submission date:** 12-Aug-2024 02:56PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2430921021

**File name:** JURMA\_Vol\_2\_no\_3\_September\_2024\_hal\_398-424.pdf (1.21M)

**Word count:** 8201

**Character count:** 47925



## Pengaruh Kinerja *Crewing Department* terhadap Pergantian Jadwal Awak Kapal pada PT Pelita Global Logistik

Erika Chandra Wulandari<sup>1\*</sup>, Intan Sianturi<sup>2</sup>, Femmy Asdiana<sup>3</sup>, Romanda Annas Amrullah<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Transportasi Laut, Politeknik Pelayaran Surabaya, Indonesia

<sup>2,3,4</sup>Politeknik Pelayaran Surabaya, Indonesia

\*Korespondensi penulis: [erikachandra4@gmail.com](mailto:erikachandra4@gmail.com)

**Abstract.** Changing crew schedules is an activity carried out routinely by the crewing department to carry out the process of crew on standby becoming crew on board or vice versa crew on board becoming crew on standby in accordance with the position and contract period that has been signed by each crew member in the PKL. This research is a quantitative descriptive study which aims to determine the effect of crewing department performance on crew schedule changes. The subjects in this research are the ship's crew and crewing department. Data collection in this research uses the method resulting from company crewing data with analysis techniques using simple liner regression analysis techniques which have positive and significant value in the validity test results and drawing conclusions from the research. The results of this research show that the performance of the crewing department has a big influence on crew schedule changes. From the results of the data analysis, the cause of the delay in changing the crew was due to several factors, including the crew changing the crew's schedule incorrectly with the ship's docking schedule, there were family problems where the crew asked to leave before their contract was completed, there were crew who off-hire and resigned, and the ship's crew change schedule does not match the PKL agreement because the crew has to extend the contract. So efforts that can be made to overcome the obstacles from this research are planning crew changes at least 3 months before each crew's contract period ends, not using extended contracts too often, making a backup schedule, and giving rewards or appreciation to the crew as a form of motivation.

**Keywords:** Change Of Crew Schedule, Crewing Department, Crew.

**Abstrak.** Pergantian jadwal pada awak kapal merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara rutin oleh *crewing department* untuk melakukan proses *crew standby* menjadi *crew on board* ataupun sebaliknya *crew on board* menjadi *crew standby* sesuai dengan jabatan dan masa kontrak yang sudah ditanda tangani masing-masing crew didalam PKL (Perjanjian Kerja Laut). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja *crewing department* terhadap pergantian jadwal awak kapal. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah awak kapal dan *crewing department*. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode hasil dari data *crewing* perusahaan dengan teknik analisis menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana yang bernilai positif dan signifikan pada hasil beberapa pengujian serta penarikan kesimpulan dari penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja *crewing department* sangat berpengaruh pada pergantian jadwal awak kapal. Dari hasil analisis data, penyebab terjadinya keterlambatan pada pergantian awak kapal dikarenakan terdapat beberapa faktor diantaranya terjadi tidak tepatnya pergantian jadwal awak kapal dengan jadwal sandar kapal, terdapat masalah keluarga yang dimana crew tersebut menjadi meminta turun sebelum kontraknya selesai, adanya crew yang *offhire* dan *resign* secara mendadak, serta tidak sesuaianya jadwal pergantian awak kapal dengan perjanjian masa PKL dikarenakan crew tersebut harus melakukan *extend contract* atau perpanjang kontrak. Sehingga upaya yang dapat dilakukan dalam mengatasi kendala dari penelitian ini yaitu membuat perencanaan pergantian awak kapal minimal 3 bulan sebelum masa kontrak masing-masing crew selesai, tidak terlalu sering menggunakan *extend contract*, membuat jadwal cadangan, serta memberikan *reward* atau penghargaan kepada crew sebagai bentuk motivasi.

**Kata Kunci:** Pergantian Jadwal Awak Kapal, *Crewing Department*, Crew.

## 1. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan zaman, transportasi laut merupakan salah satu moda transportasi utama di antara moda transportasi darat maupun udara. Dengan demikian transportasi laut dapat menjadi penghubung kegiatan pemindahan ataupun pengiriman suatu barang dan penumpang dari tempat asal ke tempat tujuan dengan menggunakan angkutan kapal laut. Pada kegiatan pemindahan ataupun pengiriman barang tersebut di lakukan oleh para awak kapal yang bekerja di perusahaan pelayaran, salah satu contoh perusahaan pelayaran adalah PT Pelita Global Logistik.

PT Pelita Global Logistik merupakan perusahaan pelayaran *ship owner* yang berada di Jakarta Pusat dan perusahaan tersebut bergerak dibidang jasa transportasi laut atau logistik. *Ship owner* adalah perusahaan pelayaran yang memiliki kapal milik sendiri. PT Pelita Global Logistik memiliki lima armada *bulk carrier* dengan muatan curah kering, salah satu contoh muatannya seperti batu bara. Armada yang dimilikinya antara lain Dewi Ambarwati, Dewi Saraswati, Daidan Pertiwi, Daidan Mustikawati, dan Dewi Shinta Manggala. Selain itu PT Pelita Global Logistik memiliki berbagai layanan antara lain *Commercial* yang bertugas untuk melakukan analisis data serta membuat laporan untuk perkembangan bisnis pada perusahaan, *technical department* yang bertugas untuk pengurusan *docking* kapal, reparasi kapal serta memonitor kelayakan kapal, *procurement department* yang bertugas untuk menyusun dan mengidentifikasi strategi dan pembelian kebutuhan di atas kapal dalam jangka panjang, *crewing department* bertugas untuk proses merekrut Anak Buah Kapal (ABK), mengecek dokumen, sertifikat calon *crew* kapal serta mengatur proses pergantian jadwal awak kapal setiap bulannya, *HSSE (Health, Safety, Security, and Environment) department* yang bertugas untuk bertanggung jawab atas keselamatan dan Kesehatan kerja pada karyawan dan *Operational Department* yang bertugas untuk membantu divisi *crewing department* dalam proses pergantian jadwal *crew* kapal, memastikan penggunaan bahan bakar dan muatan dikapal sesuai dengan standar operasional perusahaan serta melakukan pemantauan dan pencatatan laporan selama kegiatan bongkar muat agar dapat mengetahui bahwa selama proses tersebut tidak terjadi masalah ataupun kendala, *Finance and Accounting* yang bertugas untuk mendata dan mengatur pengeluaran yang terjadi di kapal maupun perusahaan.

Pada PT Pelita Global Logistik telah mengatur rencana pergantian jadwal awak kapal agar dapat dilakukan dengan tepat sesuai dengan perjanjian masa PKL (Perjanjian Kerja Laut) masing-masing *crew* yang sudah berada di atas kapal (*On Board*). Di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) pasal 395 PKL (Perjanjian Kerja Laut) adalah perjanjian yang dibuat antara seorang pengusaha kapal di satu pihak dengan seorang buruh di pihak lain,

yang dimana pihak terakhir tersebut bersedia untuk di bawah perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan dengan mendapat upah baik sebagai nahkoda atau awak kapal.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Kinerja

<sup>19</sup> Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Kinerja adalah sesuatu yang akan diperoleh, prestasi yang ditunjukkan maupun kemampuan kerja seseorang. Maka sebab itu, tercapai atau tidaknya suatu kegiatan pada organisasi akan terlihat dari tingkat pencapaian kinerja organisasi tersebut. Dengan demikian, jika kinerja organisasi tersebut baik maka akan berdampak positif pada hasil pencapaian tujuan yang dimana dibentuknya organisasi tersebut. Sedangkan jika kinerja organisasi tersebut buruk maka akan berdampak negatif pada hasil pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya.

<sup>59</sup> Menurut Romanda Annas Amrullah (2023), Pengertian kinerja adalah bagian dari manajemen yang termasuk untuk menentukan standar kerja, mengakses kinerja, serta memberikan sebuah tanggapan ataupun respon untuk memotivasi, memperbaiki dan meneruskan suatu kinerja tersebut.

<sup>25</sup> Menurut ahli Mangkunegara (2017:67), Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2), Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diverifikasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi yang berhubungan dengan visi, misi suatu Perusahaan dari suatu kebijakan operasional.

### Pengertian *Crewing Department*

<sup>32</sup> Dalam bidang pelayaran istilah *crewing* adalah pengawakan kapal. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2008 pada bagian ketiga pasal 135, Pengertian *crewing department* atau pengawakan kapal adalah bagian pengawakan kapal dalam suatu Perusahaan yang dilakukan perusahaan pelayaran untuk mempersiapkan semua syarat dan kompetensi seorang pelaut atau awak kapal sebelum berangkat kapal (*On Board*) sesuai dengan ketentuan nasional maupun internasional.

<sup>4</sup> Menurut ahli Mudiyanto (2019), *Crewing department* atau pengawakan kapal adalah orang yang bekerja di atas kapal oleh pemilik kapal (*Ship Owner*) untuk melakukan tugas diatas kapal sesuai dengan jabatannya masing-masing didalam buku sijiil. Sedangkan berdasarkan beberapa pendapat mengenai pengertian *crewing department*, penulis menyimpulkan bahwa

pengertian dari *crewing department* adalah bagian suatu perusahaan pelayaran yang melakukan semua persiapan persyaratan seorang pelaut sesuai dengan jabatan yang tertuang didalam buku sijiil.

### **Pengertian Kinerja *Crewing Department***

Menurut Jose Beno (2014) Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan seseorang dari tahun ketahun dengan berbagai perbandingan, contohnya seperti adanya target ataupun kriteria yang sudah disetujui bersama. Adapun pengertian dari kinerja *crewing department* adalah seseorang ataupun sekelompok yang sudah diberikan tanggung jawab oleh perusahaan pelayaran untuk melakukan semua persiapan persyaratan seorang pelaut sesuai dengan jabatannya yang terdapat pada buku sijiil. Dalam penelitian ini penulis mengambil salah satu contoh perusahaan pelayaran yaitu PT Pelita Global Logistik, dikarenakan pada kinerja *crewing department* termasuk melakukan proses pergantian jadwal awak kapal dimana hal tersebut searah dengan penelitian penulis dan proses pergantian jadwal awak kapal juga merupakan hal penting bagi awak kapal, *crewing department* dan perusahaan. Menurut Maryati (2021:15) pada kinerja karyawan *crewing department* memiliki indikator, diantaranya:

- a. Kualitas kinerja *crewing department*
- b. Kuantitas kinerja *crewing department*
- c. Waktu.

### **Pengertian Pergantian *Crew***

Menurut Engkos Kosasih dan Hananto Soewodo (2014), pergantian *crew* merupakan salah satu kegiatan penting pada Perusahaan pelayaran dikarenakan *crew* kapal memiliki kontrak kerja selama bekerja di atas kapal. Menurut Nur Rohmah (2017), Pergantian *crew* adalah kegiatan yang dilakukan dalam Perusahaan pelayaran yang bertujuan untuk menggantikan *crew* kapal yang sudah bekerja di atas kapal (*On Board*) dengan *crew* kapal yang akan bekerja di atas kapal (*Standby*).

Sehingga berdasarkan hasil dari beberapa pendapat mengenai pengertian pergantian *crew* penulis dapat menyimpulkan pengertian dari pergantian *crew* adalah suatu kegiatan penting pada Perusahaan pelayaran yang melakukan proses pertukaran antara *crew onboard* dengan *crew standby* sesuai dengan jabatannya masing-masing.

### **Pengertian Jadwal Awak Kapal**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Jadwal merupakan pembagian waktu berdasarkan rencana pengaturan urutan kerja yang terstruktur. Sedangkan menurut pendapat DT Saputro (2012), mengatakan bahwa pengertian jadwal adalah sesuatu yang menerangkan waktu dan tempat semua orang dan sumber daya pada dalam suatu waktu.

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 6 Tahun 2022 tentang Kelaiklautan dan Operasional kapal penumpang di bawah permukaan air (*passenger submersible craft*) berbendera Indonesia, awak kapal adalah seorang pelaut yang bekerja di atas kapal oleh pemilik kapal dalam melaksanakan tugasnya selama berada di atas kapal berdasarkan dengan jabatannya yang sudah tercatat dalam buku siji. Sedangkan menurut A Syaiful (2017), pengertian dari awak kapal adalah seluruh orang yang bekerja di atas kapal, yang mempunyai tugas menjalankan, memelihara, dan menjaga kapal serta muatan yang dibawa, namun nahkoda tidak termasuk.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa jadwal awak kapal adalah seseorang yang bekerja di atas kapal oleh pemilik kapal untuk melaksanakan tugas sesuai dengan jabatannya masing-masing dengan pembagian waktu berdasarkan pengaturan urutan kerja yang tertuang dalam buku siji yang dimana bagian tersebut dibagi menjadi dua yaitu perwira kapal dan Anak Buah Kapal (ABK). Adapun indikator pada pergantian jadwal awak kapal, diantaranya:

Pergantian awak kapal sesuai PKL

Jumlah awak kapal

Waktu

### **Pengertian Awak Kapal**

Menurut Romanda Annas Amrullah (2023), pengertian awak kapal adalah pekerjaan yang memiliki peran penting dalam mengembangkan wilayah industri maritim nasional serta dapat menjadi suatu kunci dalam sumber daya manusia yang bermanfaat dalam pengoperasian kapal sebagai *crew manning agency*. Sedangkan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2008 tentang Pelayaran pada bab 1 ketentuan umum pasal 1 ayat 40, awak kapal adalah seseorang yang sudah mempunyai sertifikat keahlian ataupun keterampilan untuk bekerja di atas kapal oleh pemilik kapal (*Ship Owner*) yang bertujuan untuk melakukan tugas selama bekerja di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang sudah tertuang dalam buku siji.

Dalam ayat 41 berisi bahwa nahkoda atau master kapal adalah seorang awak kapal yang menjadi pemimpin tertinggi yang bekerja di atas kapal serta mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sesuai

dengan jabatannya masing-masing. Sedangkan pada ayat 42 nahkoda atau master kapal cukup di khusukan oleh Undang-Undang Negara yang berisi bahwa anak buah kapal adalah awak kapal selain nahkoda.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode ini memberikan gambaran faktual atau objektif dengan melalui pengumpulan, penyajian, interpretasi dan analisis data. Untuk melengkapi penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif melibatkan pengujian, pengukuran serta hipotesis teori berdasarkan perhitungan matematis dan statistik.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian deskriptif adalah kepemilikan yang bersifat deskriptif dengan menggambarkan sesuatu secara natural. Sedangkan menurut Sugiyono (2012:13), penelitian deskriptif yaitu penelitian dengan tujuan untuk mengetahui nilai dalam suatu variabel tanpa membuat perbedaan maupun menyatukan variabel yang lainnya.

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian metode penelitian deskriptif kuantitatif adalah penyajian suatu data yang bersifat deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui nilai pada suatu variabel secara asli yang diperoleh melalui survei dan observasi. Pada pengalaman saat penulis melakukan penelitian yang dilakukan pada bagian crewing department di PT Pelita Global Logistik.

#### Lokasi Dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penulis melaksanakan penelitian ini saat penulis melakukan Praktek Darat (Prada) di PT Pelita Global Logistik yang berlokasi di Menara astra lantai 23 suite f, jl. Jenderal Sudirman kav. 5-6, kel. Karet tengsin, kec. Tanah abang, Jakarta Pusat, provinsi DKI Jakarta.

##### 2. Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada saat melaksanakan Praktek Darat (Prada) selama 12 bulan, namun pada saat melakukan prada di PT Pelita Global Logistik hanya selama 4 bulan saja yang dimulai dari tanggal 1 Mei 2023 sampai dengan 11 Agustus 2023.

## Populasi dan Sampel

### 1) Populasi

Menurut Sugiyono (2018:30), pengertian populasi adalah suatu kawasan yang terdiri dari suatu objek ataupun subjek dengan memiliki kualitas dan karakteristik khusus yang telah di pilih oleh penulis untuk dilakukan penelitian lalu akan ditarik menjadi sebuah kesimpulan. Untuk pengambil populasi ditunjukan kepada awak kapal dan karyawan *crewing department* di PT Pelita Global Logistik.

### 2) Sampel

Menurut Sugiyono (2017:91), menyarankan bahwa mengenai ukuran sampel untuk penelitian yang seharusnya dilakukan ialah antara 30 sampai dengan 500 sampel. Maka dari itu dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 60 pada awak kapal dan karyawan *crewing department* di PT Pelita Global Logistik.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Sejarah Perusahaan

PT Pelita Global Logistik merupakan anak perusahaan PT IMC Pelita Logistik Tbk namun tetap menjadi perusahaan pelayaran *ship owner*. PT IMC Pelita Logistik Tbk mempunyai 5 (lima) armada kapal dengan jenis Bulk Carrier yang terdiri dari MV. Daidan Pertiwi, MV. Daidan Mustikawati, MV. Dewi Saraswati, MV. Dewi Ambarwati dan MV. Dewi Shinta Manggala. Pada 5 (lima) armada kapal-kapal tersebut diserahkan kepada PT IMC Ship Management untuk di operasikan.

Pada tahun 2021 PT IMC Pelita Logistik Tbk membentuk anak Perusahaan yaitu PT Pelita Global Logistik dan menjadi bagian dari IMC Group. Selain itu PT IMC Pelita Logistik Tbk menyerahkan 3 (tiga) armada kapal yang telah dioperasikan oleh PT IMC Ship Management untuk di operasikan sendiri oleh PT Pelita Global Logistik. Untuk 3 (tiga) armada kapal yang di operasikan oleh PT Pelita Global Logistik yaitu MV. Daidan Pertiwi, MV. Daidan Mustikawati dan MV. Dewi Saraswati.

Pada tahun 2023 PT IMC Pelita Logistik Tbk menyerahkan kembali 2 (dua) armada kapal kepada PT Pelita Global Logistik. Untuk 2 (dua) armada kapal yang di operasikan oleh PT Pelita Global Logistik yaitu MV. Daidan Pertiwi, MV. Daidan Mustikawati, MV. Dewi Saraswati, MV. Dewi Ambarwati dan MV. Dewi Shinta Manggala.

70

## Visi dan Misi Perusahaan

### a. Visi Perusahaan

PT Pelita Global Logistik memiliki visi untuk perusahaan yaitu secara konsisten melebihi harapan. Dengan perseroan memiliki visi untuk bekerja dan bergerak cepat melebihi harapan para pelanggan. Sehingga penerapan aspek program HSSE yang baik merupakan hal utama yang selalu perseroan latih dan utamakan.

### b. Misi Perusahaan

PT Pelita Global Logistik memiliki misi untuk perusahaan yaitu untuk memberikan solusi logistik yang terintegrasi dan inovatif. Perseroan terus memacu diri untuk menjadi komponen kunci yang dipandang, handal dan konsisten dalam penerapan proses bisnis dan penanganan material.

## Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, sumber data utama di dapat melalui data laporan setiap bulannya dari divisi *crewing department* kepada perusahaan serta penyebaran kuesioner kepada responden, data tersebut menjadi dasar utama dalam pembahasan penelitian. Selain itu, penulis juga melakukan perhitungan, kuesioner dan observasi yang didapat pada saat melakukan penelitian. Pada penelitian ini untuk memastikan validitas kuesioner yang digunakan, penulis melakukan perhitungan validasi dengan memakai pedoman korelasi pearson. Hasil kalkulasi validasi tersebut digunakan untuk membuktikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid dan bisa dipercaya. Data yang terkumpul dalam penelitian ini merupakan data primer yang didapat secara langsung melalui kuesioner yang diisi oleh responden. Setelah itu, penulis akan mendeskripsikan data tersebut, termasuk profil responden seperti jenis kelamin dan usia. Selain itu, data yang terkumpul dalam penelitian ini juga merupakan data sekunder yang didapat dari data *crewing department* setiap bulannya mulai dari tanggal 2 Januari 2021 hingga 23 Juli 2023 pada perusahaan PT Pelita Global Logistik dengan keterangan *Not Completed Contract* yang dimiliki *crew*, keterangan *offhire* oleh *crew* serta *extend contract* atau perpanjangan kontrak tersebut.

Berdasarkan rekapitulasi data *standby crewing department*, maka dapat diketahui bahwa *crew* dengan keterangan *EOC (End Off Contract)* sebanyak 788 *crew* dengan presentase 78% *crew* dengan kontrak yang telah selesai, sedangkan *crew* dengan keterangan *NCC (Not Completed Contract)* sebanyak 73 *crew* dengan presentase 10% yang beralasan terdapat masalah keluarga atau ada urusan keluarga, *crew* yang keterangan *offhire* sebanyak 35 *crew*

dengan presentase 8% yang beralasan *resign* serta 9 *crew* dengan presentase 4% dengan keterangan *extend contract* atau perpanjang kontrak.

## Hasil Uji Instrument

### 1) Uji Validitas

Pada uji validitas penelitian ini menggunakan 2 (dua) yaitu variabel kinerja *crewing department* (X) dan variabel pergantian jadwal awak kapal (Y). Adapun kriteria dalam penilaian uji validitas dengan nilai signifikansi 5% atau 0,05 dengan uji dua arah. Dengan jumlah sampel 60 responden maka hasil *degree of freedom* sebesar 58 dengan menghasilkan nilai R tabel sebesar 0.2542. Jika R hitung > R tabel maka variabel penelitian dinyatakan valid. Berikut uji validitas setiap variabel yang telah penulis lakukan:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X dan Variabel Y**

Variabel	Pernyataan	R Hitung (Corrected Item-Total Correlation)	>/<	R tabel	Keterangan
Kinerja Crewing Department (X)	XP1	0.793	>	0.2542	Valid
	XP2	0.696	>	0.2542	Valid
	XP3	0.715	>	0.2542	Valid
	XP4	0.719	>	0.2542	Valid
	XP5	0.747	>	0.2542	Valid
	XP6	0.757	>	0.2542	Valid
Pergantian Jadwal Awak Kapal (Y)	YP1	0.814	>	0.2542	Valid
	YP2	0.842	>	0.2542	Valid
	YP3	0.787	>	0.2542	Valid
	YP4	0.839	>	0.2542	Valid
	YP5	0.758	>	0.2542	Valid
	YP6	0.777	>	0.2542	Valid

Sumber: Data Yang Diolah Oleh SPSS Ver.25

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan yang digunakan pada variabel kinerja *crewing department* dan pergantian jadwal awak kapal dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### 2) Uji Reliabilitas

Pada uji realibilitas ini digunakan untuk mengetahui akurat suatu instrument dengan memiliki kriteria yang sesuai pada setiap variabelnya. Adapun kriteria uji reliabilitas dengan nilai *cronbach's alpha* > nilai signifikansi 0,8 maka instrument ataupun variabel dinyatakan reliabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cut Off	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Crewing Department (X)	0,80	0,884	Reliabel
2	Pergantian Jadwal Awak Kapal (Y)	0,80	0,896	Reliabel

Sumber: Data Yang Diolah Oleh SPSS Ver.25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja *crewing department* dan pergantian jadwal awak kapal dapat dinyatakan reliabel dikarenakan memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,8.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

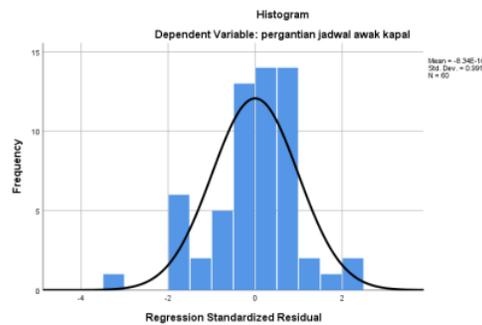
#### 1) Uji Normalitas

Pada uji normalitas ini memiliki tujuan yaitu untuk mencari tahu bahwa apakah suatu data pada variabel penelitian mempunyai distribusi normal atau tidak. Adapun kriteria pada uji normalitas yaitu dengan nilai probabilitas > 0,05. Jika variabel X dan Variabel Y memiliki nilai probabilitas > 0,05, maka variabel tersebut memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79323646
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.098
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Yang Diolah Oleh SPSS Ver.25



**Gambar 1. Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa nilai probabilitas sig.(2-tailed) bernilai 0,091 yang dimana hasil tersebut lebih besar dari nilai 0,05. Maka sebab itu hasil dari uji normalitas ini dapat dinyatakan normal.

## 2) Uji Linearitas

Pada pengujian ini dilakukan untuk menentukan ada atau tidaknya keterkaitan secara linier dari *variable independent* terhadap *variable dependent* yang akan diuji. Adapun kriteria dalam pengujian ini ialah jika nilai signifikansi *Deviantion from linearity* > 0,05, maka terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara *variable independent* dan *variable dependent*.

**Tabel 4. Hasil Uji Linieritas**

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pergantian jadwal awak kapal * Kinerja <i>crewing department</i>	Between Groups	(Combined)	761.426	10	76.143	18.473	.000
		Linearity	694.932	1	694.932	168.594	.000
		Deviantion from Linearity	66.494	9	7.388	1.792	.094
	Within Groups		201.974	49	4.122		
	Total		963.400	59			

Sumber: Data Yang Diolah Oleh SPSS Ver.25

Berdasarkan hasil uji linearitas dengan kriteria nilai sig. *Deviantion from linearity* > 0,05 dapat dilihat pada kolom sig. dan *deviantion from linearity* dari anova tabel adalah 0,94. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai sig. *Deviantion from linearity* bernilai 0,94 > 0,05 dan dapat dinyatakan linier.

## Analisis Data

### 1) Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 60 responden yang telah memberikan tanggapan mengenai pengaruh kinerja *crewing department* terhadap pergantian jadwal awak kapal pada PT Pelita Global Logistik. Data dari hasil penelitian yang telah dianalisis, dihitung dan diolah untuk variabel X yaitu kinerja *crewing department* dan variabel Y yaitu pergantian jadwal awak kapal. Hasil dari perhitungan tersebut dapat ditemukan dalam tabel yang terlampir pada penelitian ini.

a. Variabel bebas yaitu kinerja *crewing department* (X)

1) Kualitas kerja pada kinerja *crewing department*

a) Karyawan *crewing department* memberikan pelayanan ketelitian dalam bekerja dan kerapian hasil pelayanan

**Tabel 5. pendapat responden mengenai kinerja karyawan *crewing department* pada pelayanan ketelitian dalam bekerja**

XP1		24			
		Frequenc	Percent	Valid	Cumulative
		y		Percent	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	28	46.7	46.7	48.3
	Sangat Setuju	31	51.7	51.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah oleh SPSS ver.25

Berdasarkan tabel 5, dari 60 responden yang menjawab kuesioner, 1 orang dengan 1.7% menjawab “sangat tidak setuju”, 28 orang dengan 46.7% menjawab “setuju” dan 31 orang dengan 51.7% menjawab “sangat setuju”. Maka dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden menjawab setuju dengan 51.7% dengan pernyataan yang telah dibuat, sedangkan ada responden yang menjawab cukup setuju dan tidak setuju dengan 0%, sehingga data tersebut tidak terdeteksi dalam SPSS ver.25.

- b) Karyawan *crewing department* memberikan pelayanan penyelesaian masalah dalam bekerja

**Tabel 6. Karyawan *crewing department* memberikan pelayanan penyelesaian masalah dalam bekerja**

XP2		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	3.3
	Cukup Setuju	6	10.0	10.0	13.3
	Setuju	31	51.7	51.7	65.0
	Sangat Setuju	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah oleh SPSS ver.25

Berdasarkan tabel 6, dari 60 responden yang menjawab kuesioner, 1 orang dengan 1.7% menjawab “sangat tidak setuju”, 1 orang dengan 1.7% menjawab “tidak setuju”, 6 orang dengan 10% menjawab “cukup setuju”, 31 orang dengan 51.7% menjawab “setuju” dan 21 orang dengan 35% menjawab “sangat setuju”. Maka dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju dengan 51.7% pada pernyataan tersebut, sedangkan paling sedikit responden menjawab sangat tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan 1.7% pada pernyataan tersebut.

- 2) Kuantitas kerja pada kinerja *crewing department*
- a) Karyawan *crewing department* memberikan jumlah awak kapal yang sesuai setiap bulannya berdasarkan SOP (Standar Operasional Prosedur) perusahaan.

**Tabel 7. Karyawan *crewing department* memberikan jumlah awak kapal yang sesuai setiap bulannya**

XP3		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Cukup Setuju	2	3.3	3.3	5.0
	Setuju	23	38.3	38.3	43.3
	Sangat Setuju	34	56.7	56.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah oleh SPSS Ver.25

Berdasarkan tabel 7, dari 60 responden yang menjawab kuesioner, 1 orang dengan 1.7% menjawab “sangat tidak setuju”, 2 orang dengan 3.3% menjawab “cukup setuju”, 23 orang dengan 38.3% menjawab “setuju” dan 34 orang dengan 56.7% menjawab “sangat setuju”. Maka dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju dengan 56.7% pada pernyataan tersebut, sedangkan paling sedikit responden menjawab tidak setuju dengan 0%, sehingga data tersebut tidak terdeteksi dalam SPSS ver.25.

- b) Karyawan *crewing department* memberikan jumlah PPE (*Personel Protective Equipment*) yang sesuai pada setiap proses pergantian awak kapal.

**Tabel 8. Karyawan *crewing department* memberikan jumlah PPE (*Personel Protective Equipment*) yang sesuai**

XP4					
		90 Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	25	41.7	41.7	43.3
	Sangat Setuju	34	56.7	56.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah oleh SPSS Ver.25

Berdasarkan tabel 8, dari 60 responden yang menjawab kuesioner, 1 orang dengan 1.7% menjawab “sangat tidak setuju”, 25 orang dengan 41.7% menjawab “setuju” dan 34 orang dengan 56.7% menjawab “sangat setuju”. Maka dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden menjawab setuju dengan 56.7% dengan pernyataan yang telah dibuat, sedangkan ada responden yang menjawab cukup setuju dan tidak setuju dengan 0%, sehingga data tersebut tidak terdeteksi dalam SPSS ver.25.

## 3) Waktu

- a) Karyawan *crewing department* dapat bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

**Tabel 9. Karyawan *crewing department* dapat bekerja tepat waktu**

XP5		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	5.0
	Cukup Setuju	5	8.3	8.3	13.3
	Setuju	25	41.7	41.7	55.0
	Sangat Setuju	27	45.0	45.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah oleh SPSS Ver.25

Berdasarkan tabel 9, dari 60 responden yang menjawab kuesioner, 2 orang dengan 3.3% menjawab “sangat tidak setuju”, 1 orang dengan 1.7% menjawab “tidak setuju”, 5 orang dengan 8.3% menjawab “cukup setuju”, 25 orang dengan 41.7% menjawab “setuju” dan 27 orang dengan 45% menjawab “sangat setuju”. Maka dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju dengan 45% pada pernyataan tersebut, sedangkan paling sedikit responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan 1.7% pada pernyataan tersebut.

- b) Karyawan *crewing department* dapat memberikan penyelesaian keterlambatan pergantian awak kapal.

**Tabel 10. Karyawan *crewing department* dapat memberikan penyelesaian keterlambatan pergantian awak kapal**

XP6		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	3.3
	Cukup Setuju	3	5.0	5.0	8.3
	Setuju	30	50.0	50.0	58.3
	Sangat Setuju	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah oleh SPSS Ver.25

Berdasarkan tabel 10, dari 60 responden yang menjawab kuesioner, 1 orang dengan 1.7% menjawab “sangat tidak setuju”, 1 orang dengan 1.7% menjawab “tidak setuju”, 3 orang dengan 5.0% menjawab “cukup setuju”, 30 orang dengan 50% menjawab “setuju” dan 25 orang dengan 41.7% menjawab “sangat setuju”. Maka dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju dengan 50% pada pernyataan tersebut, sedangkan paling sedikit responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan 1.7% pada pernyataan tersebut.

- b. Variabel terikat yaitu pergantian jadwal awak kapal (Y)
  - 1) Pergantian Awak Kapal Sesuai PKL (Perjanjian Kerja Laut)
    - a) Karyawan *crewing department* memberikan jadwal pergantian awak kapal sesuai dengan PKL (Perjanjian Kerja Laut) masing-masing awak kapal.

**Tabel 11. Karyawan *crewing department* memberikan jadwal pergantian awak kapal sesuai dengan PKL (Perjanjian Kerja Laut)**

YPI					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	5.0
	Cukup Setuju	1	1.7	1.7	6.7
	Setuju	32	53.3	53.3	60.0
	Sangat Setuju	24	40.0	40.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah oleh SPSS Ver.25

Berdasarkan tabel 11, dari 60 responden yang menjawab kuesioner, 1 orang dengan 1.7% menjawab “sangat tidak setuju”, 2 orang dengan 3.3% menjawab “tidak setuju”, 1 orang dengan 1.7% menjawab “cukup setuju”, 32 orang dengan 53.3% menjawab “setuju” dan 24 orang dengan 40% menjawab “sangat setuju”. Maka dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju dengan 53.3% pada pernyataan tersebut, sedangkan paling sedikit responden menjawab sangat tidak setuju dan cukup setuju dengan 1.7% pada pernyataan tersebut.

- b) Karyawan *crewing department* membuat PKL sesuai dengan prosedur (satu PKL) kepada masing-masing awak kapal pada saat pergantian awak kapal

**Tabel 12. Karyawan *crewing department* membuat PKL sesuai dengan prosedur (satu PKL) kepada masing-masing awak kapal**

YP2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	3.3
	Cukup Setuju	1	1.7	1.7	5.0
	Setuju	25	41.7	41.7	46.7
	Sangat Setuju	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah oleh SPSS Ver.25

Berdasarkan tabel 12, dari 60 responden yang menjawab kuesioner, 1 orang dengan 1.7% menjawab “sangat tidak setuju”, 1 orang dengan 1.7% menjawab “tidak setuju”, 1 orang dengan 1.7% menjawab “cukup setuju”, 25 orang dengan 41.7% menjawab “setuju” dan 32 orang dengan 53.3% menjawab “sangat setuju”. Maka dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju dengan 53.3% pada pernyataan tersebut, sedangkan paling sedikit responden menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan cukup setuju dengan 1.7% pada pernyataan tersebut.

2) Jumlah awak kapal

- a) Karyawan *crewing department* memberikan jumlah awak kapal sesuai dengan kebutuhan operasional kapal

**Tabel 13. Karyawan *crewing department* memberikan jumlah awak kapal sesuai dengan kebutuhan operasional kapal**

YP3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	3.3
	Cukup Setuju	1	1.7	1.7	5.0
	Setuju	23	38.3	38.3	43.3
	Sangat Setuju	34	56.7	56.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah oleh SPSS Ver.25

Berdasarkan tabel 13, dari 60 responden yang menjawab kuesioner, 1 orang dengan 1.7% menjawab “sangat tidak setuju”, 1 orang dengan 1.7% menjawab “tidak setuju”, 1 orang dengan 1.7% menjawab “cukup setuju”, 23 orang dengan 38.3% menjawab “setuju” dan 34 orang dengan 56.7% menjawab “sangat setuju”. Maka dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju dengan 56.7% pada pernyataan tersebut, sedangkan paling sedikit responden menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan cukup setuju dengan 1.7% pada pernyataan tersebut.

- b) Karyawan *crewing department* memberikan jumlah awak kapal sesuai dengan waktu pergantian awak kapal

**Tabel 14. Karyawan *crewing department* memberikan jumlah awak kapal sesuai dengan waktu pergantian awak kapal**

YP4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	3.3
	Cukup Setuju	4	6.7	6.7	10.0
	Setuju	30	50.0	50.0	60.0
	Sangat Setuju	24	40.0	40.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah oleh SPSS Ver.25

Berdasarkan tabel 14, dari 60 responden yang menjawab kuesioner, 1 orang dengan 1.7% menjawab “sangat tidak setuju”, 1 orang dengan 1.7% menjawab “tidak setuju”, 4 orang dengan 6.7% menjawab “cukup setuju”, 30 orang dengan 50% menjawab “setuju” dan 24 orang dengan 40% menjawab “sangat setuju”. Maka dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju dengan 50% pada pernyataan tersebut, sedangkan paling sedikit responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan 1.7% pada pernyataan tersebut.

## 3) Waktu

- a) Karyawan *crewing department* melakukan proses pergantian awak kapal dengan waktu efisiensi

**Tabel 15. Karyawan *crewing department* melakukan proses pergantian awak kapal dengan waktu efisiensi**

YP5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	3.3
	Cukup Setuju	3	5.0	5.0	8.3
	Setuju	29	48.3	48.3	56.7
	Sangat Setuju	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah oleh SPSS Ver.25

Berdasarkan tabel 15, dari 60 responden yang menjawab kuesioner, 1 orang dengan 1.7% menjawab “sangat tidak setuju”, 1 orang dengan 1.7% menjawab “tidak setuju”, 3 orang dengan 5% menjawab “cukup setuju”, 29 orang dengan 48.3% menjawab “setuju” dan 26 orang dengan 43.3% menjawab “sangat setuju”. Maka dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju dengan 48.3% pada pernyataan tersebut, sedangkan paling sedikit responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan 1.7% pada pernyataan tersebut.

- b) Pergantian *crewing department* dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan

**Tabel 16. Pergantian *crewing department* dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan**

YP6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	3.3
	Cukup Setuju	7	11.7	11.7	15.0
	Setuju	28	46.7	46.7	61.7
	Sangat Setuju	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah oleh SPSS Ver.25

Berdasarkan tabel 16, dari 60 responden yang menjawab kuesioner, 1 orang dengan 1.7% menjawab “sangat tidak setuju”, 1 orang dengan 1.7% menjawab “tidak setuju”, 7 orang dengan 11.7% menjawab “cukup setuju”, 28 orang dengan 46.7% menjawab “setuju” dan 23 orang dengan 38.3% menjawab “sangat setuju”. Maka dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju dengan 46.7% pada pernyataan tersebut, sedangkan paling sedikit responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan 1.7% pada pernyataan tersebut.

### Pengaruh Variabel Kofiesien Determinasi Terhadap Pergantian Jadwal Awak Kapal

Tabel 17. Hasil Regresi Linier Sederhana Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 <sup>a</sup>	.721	.717	2.151

a. Predictors: (Constant), Kinerja *crewing department*

Sumber: Data yang di olah oleh SPSS Ver.25

Variabel kinerja *crewing department* (X) mempunyai pengaruh terhadap pergantian jadwal awak kapal pada PT Pelita Global Logistik. Untuk melihat seberapa besar kontribusi faktor X terhadap perubahan variabel Y, maka dapat diketahui dengan menggunakan koefisien determinasi ( $r^2$ ).

$$\begin{aligned}
 (KD) &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,849)^2 \times 100\% \\
 &= 0,720801 \times 100\% \\
 &= 72\%
 \end{aligned}$$

Hal tersebut dapat dilihat dari hasil SPSS model *summary* hasil dari koefisien determinasi dependent *R Square* sebesar 0,721. Diambil Kesimpulan hasil dari koefisien determinasi sebesar 72% yang berarti kinerja *crewing department* berpengaruh terhadap pergantian jadwal awak kapal adalah sebesar 72% dan 28% dipengaruhi dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

### Hasil Uji Hipotesis Dan Analisis Regresi Linier Sederhana

Pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa analisis regresi linier sederhana signifikan secara statistik. Adapun berdasarkan nilai signifikansi 5% atau  $\alpha : 0,05$

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel kinerja *crewing department* (X) tidak mempunyai pengaruh terhadap pergantian jadwal awak kapal (Y)
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel kinerja *crewing department* (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel pergantian jadwal awak kapal (Y)

Sedangkan berdasarkan nilai t dimana,

1. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka variabel kinerja *crewing department* mempunyai pengaruh terhadap variabel pergantian jadwal awak kapal (Y)
2. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka variabel kinerja *crewing department* tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel pergantian jadwal awak kapal (Y)

**Tabel 18. Hasil Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.306	2.026		.645	.522
	Kinerja <i>crewing department</i>	.940	.077	.849	12.253	.099

Sumber: Data yang diolah oleh SPSS Ver.25

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= t (\alpha; n-2) \\ &= t (0,05; 60-2) \\ &= t (0,05; 58) \\ &= 0.2542 \end{aligned}$$

$$T \text{ hitung} = 12,253$$

Adapun persamaan rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= a + bx \\ &= 1,306 + 0,940 x \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 18 dengan mengamati baris, kolom t dan sig. bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kinerja *crewing department* terhadap pergantian jadwal awak kapal

Berdasarkan hasil analisis statistik, variabel kinerja *crewing department* (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikansi terhadap pergantian jadwal awak kapal

pada PT Pelita Global Logistik. Hal tersebut dapat terlihat dari nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel ( $12.253 > 0.2542$ ).

Maka sebab itu, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan yang signifikan antara kinerja *crewing department* terhadap pergantian jadwal awak kapal pada PT Pelita Global Logistik.

2. Pengaruh variabel kinerja *crewing department* terhadap pergantian jadwal awak kapal

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana, penulis memperoleh hasil dari persamaan analisis regresi  $y = 1,306 + 0,940 x$ . Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa pengaruh kinerja *crewing department* terhadap pergantian jadwal awak kapal pada PT Pelita Global Logistik adalah bernilai positif dan menunjukkan kearah naik. Dikarenakan Ketika nilai  $x$  meningkat, maka nilai  $y$  juga akan meningkat.

## Pembahasan

Pergantian jadwal awak kapal adalah suatu kegiatan rutin yang penting pada perusahaan pelayaran untuk melakukan proses pertukaran antara *crew on board* dengan *crew standby* sesuai dengan jabatannya masing-masing. Hal tersebut memiliki tujuan untuk kelancaran operasi kapal dan perusahaan.

Berikut hasil dari analisis masalah yang dibahas untuk menjawab rumusan masalah adalah:

### 1. Apa saja kendala yang dialami pada saat pergantian jadwal *crew* kapal di PT Pelita Global Logistik?

#### a. Terdapat masalah keluarga atau urusan pribadi

Dengan *crew* yang terdapat masalah keluarga atau urusan pribadi jika dipaksakan untuk tetap *onboard* maka *crew* tersebut dapat menimbulkan berbagai pengaruh negatif pada proses pergantian jadwal, salah satu contohnya seperti penurunan produktivitas yang dimana jika awak kapal tersebut sedang tertekan maka tidak dapat bekerja secara optimal sehingga hal tersebut dapat berakibat pada keterlambatan penyelesaian tugas, terlambatnya operasi kapal dan *crew* akan meminta turun secara mendadak sebelum masa kontrak selesai. Maka sebab itu menurut hasil rekapitulasi data *crewing department* di PT Pelita Global Logistik pada tabel 4.1 telah diketahui bahwa terdapat 73 *crew* dengan persentase 10% *crew* telah mengalami *NCC (Not Completed Contract)* atau kontrak yang belum selesai.

**b. Crew Offhire**

Pada PT Pelita Global Logistik mengalami beberapa kendala salah satu contohnya yaitu adanya *crew offhire* atau *crew* dengan keterangan *resign* yang dilakukan secara mendadak. Hal tersebut menimbulkan berbagai pengaruh negatif pada pergantian jadwal awak kapal, salah satunya seperti jika awak kapal tersebut mengajukan *resign* secara mendadak maka akan menyebabkan kekurangan awak kapal. Oleh karena itu, perusahaan maupun divisi *crewing department* harus mencari, melatih awak kapal baru serta mengubah jadwal pergantian awak kapal yang sudah terstruktur untuk mengisi kekosongan *crew* yang *resign*. Dengan adanya kendala yang dialami pada *crew offhire* oleh *crewing department* telah terbukti dari hasil data rekapitulasi *crewing department* pada tabel 4.1 yang menunjukkan bahwa terdapat 35 *crew* dengan persentase 8% *crew* telah mengalami *offhire* atau *resign* secara mendadak.

**c. Extend Contract**

*Extend contract* atau perpanjangan kontrak kerja bagi awak kapal merupakan hal penting dalam proses pergantian jadwal awak kapal, terutama dalam situasi dimana terdapat kendala, seperti masalah keluarga, *crew offhire* atau *crew* yang *resign* secara mendadak untuk mempertahankan kebutuhan jumlah awak kapal yang sedang *onboard*. Selain itu dengan adanya *extend contract*, *crewing department* dapat merencanakan dan menyesuaikan jadwal awak kapal agar lebih akurat. Namun hal tersebut perlu dilakukan kesepakatan antara perusahaan, divisi *crewing department* dan awak kapal. Jika awak kapal setuju maka *crewing department* harus membuat PKL (Perjanjian Kerja Laut) yang baru, namun jika awak kapal tidak setuju maka *crewing department* tidak bisa memaksa awak kapal tersebut. Selain itu pada *extend contract* terdapat peraturan yang harus diterapkan, contohnya seperti *extend contract* dapat dilakukan maksimal hanya 3 bulan saja, dikarenakan jika *crew* bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama tanpa istirahat yang cukup dapat menyebabkan kelelahan pada *crew* kapal sehingga dapat menurunkan hasil kinerja *crew* kapal dan meningkatkan resiko kecelakaan di atas kapal. Maka sebab itu *extend contract* merupakan solusi ketika sedang *urgent* dan tidak boleh dilakukan sesering mungkin. Adapun data *crew* yang telah melakukan *extend contract* berdasarkan hasil dari rekapitulasi data *crewing department* di PT Pelita Global Logistik *crew* yang telah melakukan *extend contract* atau perpanjangan kontrak yaitu sebanyak 9 *crew* dengan presentase 4%.

## 2. Bagaimana pengaruh kinerja *crewing department* terhadap pergantian jadwal *crew* kapal di PT Pelita Global Logistik?

Kinerja *crewing department* di PT Pelita Global Logistik memiliki peran penting dalam memastikan kelancaran pergantian jadwal *crew* kapal. Maka sebab itu dengan melalui berbagai pengujian yang dilakukan penulis telah mendapatkan hasil bahwa kinerja *crewing department* di PT Pelita Global Logistik memiliki **pengaruh** yang signifikan terhadap pergantian jadwal *crew* kapal. Pengaruh tersebut telah di buktikan dengan pengujian hipotesis bahwa dari kinerja *crewing department* diterima atau memiliki pengaruh pada pergantian jadwal awak kapal. Selain itu kinerja *crewing department* terhadap pergantian jadwal awak kapal memiliki pengaruh yang **bernilai positif** dan menunjukkan kearah **naik**, hal tersebut telah dibuktikan dengan uji analisis regresi linier sederhana yang dimana ketika nilai  $x$  meningkat, maka nilai  $y$  juga akan meningkat. Selain itu pada tabel 4.10 yang telah di uji berdasarkan hasil dari jawaban pernyataan 60 responden menunjukkan bahwa semua pernyataan yang digunakan penulis pada variabel kinerja *crewing department* dan pergantian jadwal awak kapal telah dinyatakan **valid**.

Adapun pengaruh lainnya pada kinerja *crewing department* terhadap pergantian jadwal awak kapal yaitu:

### 1) Pergantian jadwal awak kapal lebih efisien

Hal tersebut dikarenakan kinerja rekrutmen, seleksi, perencanaan, dan koordinasi yang baik dapat membantu meminimalkan penundaan dan kekosongan *crew* kapal, sehingga pergantian jadwal dapat dilakukan dengan lebih efisien.

### 2) Perencanaan dan pengaturan jadwal awak kapal yang tepat

Kinerja *crewing department* dapat membantu meminimalkan penundaan dan kekosongan *crew* kapal dengan bertujuan untuk memastikan kelancaran operasi kapal agar lebih maksimal dan efisien.

### 3) Profesionalitas Crew

Dengan adanya pergantian jadwal awak kapal yang berjalan dengan lancar dan efisien serta crew yang profesional saat bekerja dapat membantu meningkatkan hasil *crew* kapal yang kompeten dan puas, maka sebab itu profesionalitas *crew* merupakan suatu investasi penting bagi perusahaan pelayaran di bidang pelayaran.

## 5. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan mengenai pengaruh kinerja *crewing department* terhadap pergantian jadwal awak kapal di PT. Pelita Global Logistik, maka penulis dapat memberikan beberapa kesimpulan diantaranya:

1. Kinerja *crewing department* di PT Pelita Global Logistik memiliki potensi yang signifikan dalam mempengaruhi kelancaran operasi kapal terhadap pergantian jadwal awak kapal. Maka sebab itu terdapat kendala yang dialaminya, antara lain adanya masalah keluarga atau urusan pribadi *crew* kapal yang terjadi jika dipaksakan untuk tetap *onboard* maka *crew* tersebut dapat menimbulkan penurunan produktivitas dan keterlambatan penyelesaian tugas sehingga *crew* akan meminta turun secara mendadak sebelum masa kontrak selesai. Selanjutnya, *crew offhire* atau *crew* dengan keterangan *resign* yang dilakukan secara mendadak, yang dimana dapat menyebabkan *crewing department* kekurangan awak kapal, sehingga jadwal pergantian awak kapal yang sudah terencana harus diubah. Dengan demikian hasil dari pembahasan untuk mengatasi kekosongan *crew* kapal yang terjadi akibat adanya masalah keluarga, urusan pribadi serta *crew* yang *resign* secara mendadak. *Extrend contract crew* dapat menjadi suatu solusi *urgent* dari permasalahan tersebut. Namun tindakan ini tidak bisa sering dilakukan dan hanya dapat dilakukan maksimal hanya 3 bulan saja, dikarenakan jika *crew* bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama tanpa istirahat yang cukup dapat menyebabkan kelelahan pada *crew* serta dapat meningkatkan resiko kecelakaan di atas kapal.
2. Kinerja *crewing department* memiliki **pengaruh** yang signifikan terhadap pergantian jadwal awak kapal di PT Pelita Global Logistik dan **bernilai positif** yang menunjukkan kearah **naik** serta telah dinyatakan **valid**. Hal tersebut telah dibuktikan berdasarkan hasil dari jawaban pernyataan 60 responden melalui beberapa pengujian. Selain itu, pengaruh lainnya pada kinerja *crewing department* ialah pergantian jadwal awak kapal lebih efisien karena dapat membantu meminimalkan kekosongan jadwal *crew* kapal, perencanaan dan pengaturan jadwal awak kapal yang tepat dengan bertujuan untuk memastikan kelancaran operasi kapal agar lebih maksimal dan efisien serta jika pergantian jadwal awak kapal berjalan dengan lancar dan efisien serta *crew* yang profesional saat bekerja dapat membantu meningkatkan hasil *crew* kapal yang kompeten dan puas, maka sebab itu profesionalitas *crew* merupakan suatu investasi penting bagi perusahaan pelayaran di bidang pelayaran.

## Saran

Berdasarkan hasil dari kesimpulan yang telah disampaikan, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai masukan antara lain:

1. Sebaiknya *crewing department* tidak menggunakan *extend contract crew* terlalu sering dikarenakan dapat meningkatkan resiko kecelakaan *crew* selama bekerja di atas kapal jika *crew* tersebut kurang mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat. Selanjutnya *crewing department* memberikan cuti dan waktu istirahat yang cukup bagi awak kapal serta mempercepat proses rekrutmen dan pelatihan awak kapal baru lalu *crewing department* juga dapat bekerjasama dengan agen *crewing* lain untuk mencari awak kapal pengganti. Oleh karena itu, *crewing department* harus menyiapkan *pool* awak kapal cadangan untuk mengganti awak kapal yang *resign* secara mendadak. *Pool* awak kapal adalah sekelompok awak kapal yang telah direkrut dan dilatih oleh perusahaan pelayaran atau agen *crewing* untuk siap ditempatkan pada kapal sesuai kebutuhan.
2. Sebaiknya untuk meningkatkan efisiensi pergantian jadwal awal kapal, diperlukan sistem perencanaan yang efektif untuk memastikan ketersediaan awak kapal yang memadai. Selain itu, supaya kelancaran pergantian jadwal awak kapal berjalan dengan efisien, sebaiknya harus dipastikan kembali bahwa minimal h-1 bulan sebelum berlayar *crew* yang telah terdaftar dalam jadwal pergantian awak kapal sudah dapat menentukan bisa atau tidaknya *crew* tersebut untuk *onboard*. Hal tersebut bertujuan agar *crewing department* pada saat pergantian jadwal awak kapal tetap berjalan dengan lancar dan efisien, sehingga dapat membantu meningkatkan reputasi PT Pelita Global Logistik di bidang pelayaran.

## REFERENSI

- Agus, S. (1996). Koefisien Determinasi  $R^2$  pada model regresi linear. [Penerbit jika ada].
- Amrullah, R. A. (2023). Pengembangan kinerja sumber daya manusia melalui masalah *knowledge-based skills*. [Penerbit jika ada].
- Ashari, J. L. (2021). Analisis keterlambatan pengiriman crew kapal pada saat sign on di PT. Pertamina Perkapalan (Persero). [Penerbit jika ada].
- Ayu, R. (2018). Pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Hukum Suyanto Simalango Patria & Partners Jakarta Selatan. [Penerbit jika ada].
- Bambang Sudaryana, D. E. A., Ak, M., Agusiady, H. R., & SE, M. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif. Deepublish.

- Beno, J. (2014). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja dosen. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 21(2).
- Hermawan, I. (2019). Metodologi penelitian pendidikan (kualitatif, kuantitatif dan mixed method). [Penerbit jika ada].
- I Made, Y. (2016). Metodologi penelitian pendidikan (kualitatif, kuantitatif dan mixed method). [Penerbit jika ada].
- Kurniawan, A. (2022). Optimalisasi kinerja crewing departemen di PT. Jasindo Duta Segara guna memperlancar pergantian crew di era new normal (Tesis, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). [Repository jika ada].
- Rega, Y. U. (2020). Mekanisme pergantian crew kapal agar dapat memperlancar crewing management di PT. Rejeki Abadi Sakti (Karya tulis). [Penerbit jika ada].
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja karyawan. [Penerbit jika ada].
- Sulistiani, H. (2022). Analisis proses pergantian crew kapal PT. Aweidhia Crew Management Jakarta. [Penerbit jika ada].
- Sutrisno. (2023). Analisis mekanisme replacement crew kapal guna memperlancar crewing management di PT. Jasindo Duta Segara (Tesis, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). <http://repository.pip-semarang.ac.id/> (diakses pada 14 Desember 2023).
- Widiasworo, E. (2019). Menyusun penelitian kuantitatif untuk skripsi dan tesis. Araska.

# Pengaruh Kinerja Crewing Department terhadap Pergantian Jadwal Awak Kapal pada PT Pelita Global Logistik

## ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

- 1** Submitted to Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor 1%  
Student Paper
- 2** Evi Nur Afidoh, Honorata Ratnawati. "Pengaruh Penerapan Aplikasi Presensi Face Recognition dan Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Kerja di PT. Mitra Komunikasi Selurer TAP Pemalang (Telkomsel Authorized Partner)", Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE), 2024 1%  
Publication
- 3** repository2.unw.ac.id 1%  
Internet Source
- 4** e-journal.akpelni.ac.id 1%  
Internet Source
- 5** Samuel Ronatio Adinugroho, Anung Aditya Tjahja. "Tanggung Jawab Nakhoda Atas Keselamatan Muatan Dalam Perspektif Hukum Pelayaran", Jurnal Ilmiah Dunia Hukum, 2019 <1%

6

Siti Nurlela, Mustangin Amin. "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Akebono Brake Astra Indonesia", BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting, 2024

Publication

<1 %

---

7

tr.scribd.com

Internet Source

<1 %

---

8

www.imcpelitalog.com

Internet Source

<1 %

---

9

jurnal.stimaryo.ac.id

Internet Source

<1 %

---

10

Submitted to Universiti Teknologi Malaysia

Student Paper

<1 %

---

11

ptpss.co.id

Internet Source

<1 %

---

12

e-prints.unm.ac.id

Internet Source

<1 %

---

13

Submitted to Universitas Pamulang

Student Paper

<1 %

---

14

www.idnfinancials.com

Internet Source

<1 %

---

15

www.ptpss.co.id

Internet Source

<1 %

---

16	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<1 %
17	Sri Astuty Ratnasari Manggu. "Analisis Persepsi Masyarakat terhadap Bank Syariah di Kabupaten Polewali Mandar Sulawesi Barat", Open Science Framework, 2018 Publication	<1 %
18	<a href="http://jdih.maritim.go.id">jdih.maritim.go.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://scholar.unand.ac.id">scholar.unand.ac.id</a> Internet Source	<1 %
20	Submitted to Pusat Kurikulum dan Perbukuan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Student Paper	<1 %
21	<a href="http://de.slideshare.net">de.slideshare.net</a> Internet Source	<1 %
22	<a href="http://repository.ubharajaya.ac.id">repository.ubharajaya.ac.id</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://ejurnal.pip-semarang.ac.id">ejurnal.pip-semarang.ac.id</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://repository.ampta.ac.id">repository.ampta.ac.id</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://www.journal.unrika.ac.id">www.journal.unrika.ac.id</a> Internet Source	<1 %

26	Aji Amanto, Pramudyasari Nur Bintari, Yonathan Setyawan. "Analisis keterlambatan pergantian awak kapal di PT Samudera Daya Maritim", E-Journal Marine Inside, 2023 Publication	<1 %
27	etd.iain-padangsidempuan.ac.id Internet Source	<1 %
28	repository.bsi.ac.id Internet Source	<1 %
29	repository.unri.ac.id Internet Source	<1 %
30	Submitted to UIN Sultan Syarif Kasim Riau Student Paper	<1 %
31	Submitted to Universitas Kristen Satya Wacana Student Paper	<1 %
32	ejournal.stipjakarta.ac.id Internet Source	<1 %
33	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	<1 %
34	096f1f92-e556-4ff2-a3f3-8c44f3921514.filesusr.com Internet Source	<1 %
35	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	<1 %

36	<a href="http://journal.uta45jakarta.ac.id">journal.uta45jakarta.ac.id</a> Internet Source	<1 %
37	<a href="http://etheses.iainkediri.ac.id">etheses.iainkediri.ac.id</a> Internet Source	<1 %
38	<a href="http://repository.its.ac.id">repository.its.ac.id</a> Internet Source	<1 %
39	<a href="http://www.kluniversity.in">www.kluniversity.in</a> Internet Source	<1 %
40	Ageng Premadi, Susiarni Magdalena. "Analisis Pengaruh Keterlambatan Pengadaan Spare Part Kapal Terhadap Kelancaran Keberangkatan Perjalanan Kapal", E-Journal Marine Inside, 2022 Publication	<1 %
41	Altofu Rohman, Aglis Andhita Hatmawan. "ANALISIS PENGARUH CITRA MEREK DAN KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PENGGUNA JASA PENGIRIMAN (Study Kasus Pada Pengguna Jasa JNE Express Across Nations Cabang Nganjuk)", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018 Publication	<1 %
42	Submitted to Tarumanagara University Student Paper	<1 %
43	<a href="http://ejournal.akuntansiuncen.ac.id">ejournal.akuntansiuncen.ac.id</a> Internet Source	<1 %

44	<a href="http://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id">ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id</a> Internet Source	<1 %
45	<a href="http://ejurnal.stie-trianandra.ac.id">ejurnal.stie-trianandra.ac.id</a> Internet Source	<1 %
46	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
47	<a href="http://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a> Internet Source	<1 %
48	<a href="http://repository.pelitabangsa.ac.id:8080">repository.pelitabangsa.ac.id:8080</a> Internet Source	<1 %
49	Submitted to Brookdale Community College Student Paper	<1 %
50	Hurriyati Ratih, Tjahjono Benny, GafarAbdullah Ade, Sulastri, Lisnawati. "Advances in Business, Management and Entrepreneurship", CRC Press, 2020 Publication	<1 %
51	Submitted to Universitas Islam Malang Student Paper	<1 %
52	<a href="http://digilib.uin-suka.ac.id">digilib.uin-suka.ac.id</a> Internet Source	<1 %
53	<a href="http://e-theses.iaincurup.ac.id">e-theses.iaincurup.ac.id</a> Internet Source	<1 %
54	<a href="http://hukumtransportasi2015.wordpress.com">hukumtransportasi2015.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %

---

55	<a href="http://isshmic.radenfatah.ac.id">isshmic.radenfatah.ac.id</a> Internet Source	<1 %
56	<a href="http://jurnal.pipmakassar.ac.id">jurnal.pipmakassar.ac.id</a> Internet Source	<1 %
57	<a href="http://repository.stie-yai.ac.id">repository.stie-yai.ac.id</a> Internet Source	<1 %
58	<a href="http://siat.ung.ac.id">siat.ung.ac.id</a> Internet Source	<1 %
59	Amrullah, Romanda Annas. "Pengembangan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Masalah Knowledge-Based Skills", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	<1 %
60	Arfiana Dewi, Evi Dwi Kartikasari. "Peran Moderasi Komitmen Profesional terhadap Perilaku Reduksi Kualitas Audit Periode Pandemi Covid-19", Journal of Accounting Science, 2021 Publication	<1 %
61	<a href="http://ejournal.unisba.ac.id">ejournal.unisba.ac.id</a> Internet Source	<1 %
62	<a href="http://repository.unpas.ac.id">repository.unpas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
63	<a href="http://repository.widyatama.ac.id">repository.widyatama.ac.id</a> Internet Source	<1 %

64

[www.jurnal.ar-raniry.ac.id](http://www.jurnal.ar-raniry.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

65

Hadion Wijoyo, Sulaiman Girivirya. "Pengaruh Pendidikan Sekolah Minggu Buddhis (SMB) terhadap Perkembangan Fisik-Motorik Peserta Didik di SMB Sariputta Buddhist Studies Pekanbaru", Jurnal Maitreyawira, 2020

Publication

&lt;1 %

66

Suryadi Mohammad, Sustiyana Sustiyana, Mohammad Shoimus Sholeh. "Farmers' Decision Making in Purchase of Rice Seed at Agrotani Kiosen, Cenlece Village, Pakong District, Pamekasan Regency", JURNAL AGROSAINS : Karya Kreatif dan Inovatif, 2021

Publication

&lt;1 %

67

Suwarto, Suryadi, Intan Novita Sari. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Metro", Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 2024

Publication

&lt;1 %

68

Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Student Paper

&lt;1 %

69	<a href="http://eprints.umg.ac.id">eprints.umg.ac.id</a> Internet Source	<1 %
70	<a href="http://eprints.unm.ac.id">eprints.unm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
71	<a href="http://jei.uniss.ac.id">jei.uniss.ac.id</a> Internet Source	<1 %
72	<a href="http://journal.uc.ac.id">journal.uc.ac.id</a> Internet Source	<1 %
73	<a href="http://journal.universitaspahlawan.ac.id">journal.universitaspahlawan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
74	<a href="http://journal.unsil.ac.id">journal.unsil.ac.id</a> Internet Source	<1 %
75	<a href="http://repo.poltekkes-medan.ac.id">repo.poltekkes-medan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
76	<a href="http://repository.unwim.ac.id">repository.unwim.ac.id</a> Internet Source	<1 %
77	Uswatun Hasanah. "FULL PAPER", VALUE, 2020 Publication	<1 %
78	<a href="http://bp3ip3sakti11.wordpress.com">bp3ip3sakti11.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
79	<a href="http://digilib.unila.ac.id">digilib.unila.ac.id</a> Internet Source	<1 %
80	<a href="http://ejournal.unp.ac.id">ejournal.unp.ac.id</a>	

Internet Source

<1 %

81

[repository.uinbanten.ac.id](https://repository.uinbanten.ac.id)

Internet Source

<1 %

82

[repository.unbari.ac.id](https://repository.unbari.ac.id)

Internet Source

<1 %

83

[repository.unisbablitar.ac.id](https://repository.unisbablitar.ac.id)

Internet Source

<1 %

84

[sultanist.ac.id](https://sultanist.ac.id)

Internet Source

<1 %

85

[www.kompasiana.com](http://www.kompasiana.com)

Internet Source

<1 %

86

[www.lib.ncsu.edu](http://www.lib.ncsu.edu)

Internet Source

<1 %

87

Abdul Hamid, Amran Mahmud, Aldiawan Aldiawan. "Strategi Dosen Pendidikan Agama Islam dalam Mencegah Eksklusivitas dan Radikalisme Pada Kegiatan Keagamaan Mahasiswa", Halaqa: Islamic Education Journal, 2019

Publication

<1 %

88

Sitti Hadijah. "PENGARUH MOTIVASI DAN DOSEN TERHADAP KEPUTUSAN PEMILIHAN KONSENTRASI PADA PROGRAM STUDI AKUNTANSI (Studi Kasus pada Mahasiswa

<1 %

# Akuntansi Universitas Sulawesi Barat)", Open Science Framework, 2018

Publication

---

89	<a href="http://carapedia.com">carapedia.com</a> Internet Source	<1 %
90	<a href="http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id">e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id</a> Internet Source	<1 %
91	<a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
92	<a href="http://eprints.upj.ac.id">eprints.upj.ac.id</a> Internet Source	<1 %
93	<a href="http://ijemr.politeknikpratama.ac.id">ijemr.politeknikpratama.ac.id</a> Internet Source	<1 %
94	<a href="http://inggitbelajar.wordpress.com">inggitbelajar.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
95	<a href="http://jurnal.uns.ac.id">jurnal.uns.ac.id</a> Internet Source	<1 %
96	<a href="http://repo.iain-tulungagung.ac.id">repo.iain-tulungagung.ac.id</a> Internet Source	<1 %
97	<a href="http://repository.stiewidyagamalumajang.ac.id">repository.stiewidyagamalumajang.ac.id</a> Internet Source	<1 %
98	<a href="http://repository.unpar.ac.id">repository.unpar.ac.id</a> Internet Source	<1 %
99	<a href="http://scholar.ummetro.ac.id">scholar.ummetro.ac.id</a> Internet Source	<1 %

---

100

[www.neliti.com](http://www.neliti.com)

Internet Source

&lt;1 %

101

Febigrace Rangan, Aaron Simanjuntak, Yohanes Seralurin. "Pengaruh Persepsi Kegunaan, Persepsi Kemudahan, Kesiapan Teknologi Informasi, Keamanan Dan Kerahasiaan Terhadap Minat Perilaku Penggunaan E-Filing (Studi Empiris Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jayapura)", JURNAL AKUNTANSI DAN KEUANGAN DAERAH, 2020

Publication

&lt;1 %

102

Rafsanjani, Kilat Rosa. "Peran Intellectual Capital Dalam Peningkatan Financial Performance", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

&lt;1 %

103

Saputro, Haryanto Budi. "Pengaruh Lingkungan Sekolah Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Pendidikan Agama Islam (Studi Kasus: Siswa Kelas VII SMP Negeri 2 Purbalingga Dan SMP Negeri 3 Kutasari)", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022

Publication

&lt;1 %

104

[journal.uinjkt.ac.id](http://journal.uinjkt.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      On

# Pengaruh Kinerja Crewing Department terhadap Pergantian Jadwal Awak Kapal pada PT Pelita Global Logistik

---

## GRADEMARK REPORT

---

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/0**

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---

PAGE 11

---

PAGE 12

---

PAGE 13

---

PAGE 14

---

PAGE 15

---

PAGE 16

---

PAGE 17

---

PAGE 18

---

PAGE 19

---

PAGE 20

---

PAGE 21

---

PAGE 22

---

PAGE 23

---

PAGE 24

---

PAGE 25

---

PAGE 26

---

PAGE 27

---